



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

MARIANA NASCIMENTO FERREIRA

ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Brasília
2015

MARIANA NASCIMENTO FERREIRA

ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário

Orientador: Prof. Dr. José Augusto Pinto da Cunha Lyra

Brasília
2015

MARIANA NASCIMENTO FERREIRA

ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. José Augusto Pinto da Cunha Lyra

Brasília, ____ de _____ de 2015.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Nome completo

Prof. Dr. Nome completo

RESUMO

O trabalho visa estudar o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. Para tanto, foi realizada uma pesquisa doutrinária e jurisprudencial com objetivo de compreender com profundidade questões afetas à terceirização e ao enquadramento sindical. Como resultado, constatou-se que o melhor enquadramento, em todos os aspectos analisados, é aquele que vincula o prestador de serviços terceirizado ao sindicato da categoria profissional que se contraponha à categoria econômica da empresa tomadora de serviços.

Palavras-chave: Terceirização. Enquadramento Sindical. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This work aims to study the union classification of outsourced workers. Therefore it was made a doctrinal and jurisprudential research with the purpose to deeply understand questions related to outsourcing and union classification. As a result, it was found that the best classification, in every aspect, is the one that links the service provider to the professional category's syndicate that counteracts the economic category of the taker service company.

Key words: Outsourcing. Union Classification. Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 TERCEIRIZAÇÃO	08
1.1 Conceito	08
1.2 Breve Histórico	10
1.3 Atividade fim x Atividade meio	13
1.4 Posicionamento jurisprudencial	15
1.5 Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015	17
2 ENQUADRAMENTO SINDICAL	20
2.1 Formação e transformação dos sindicatos no Brasil	20
2.2 Estrutura sindical brasileira hodierna	23
2.2.1 <i>Nota introdutória</i>	23
2.2.2 <i>Liberdade sindical</i>	24
2.2.3 <i>Funções, prerrogativas e receitas sindicais</i>	25
2.3 Critérios para o enquadramento sindical	27
2.4 Princípio da unicidade sindical	29
3 ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO	32
3.1 Posicionamento dos Tribunais Trabalhistas	32
3.2 Solução proposta pelo Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015	34
3.3 Análise valorativa dos posicionamentos expostos	35
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

A transformação nos meios de produção da sociedade capitalista globalizada acarretou mudanças no modo de arregimentação de trabalhadores, destacando-se, dentre elas, a terceirização de atividades produtivas.

A terceirização, que consiste, em síntese, na inclusão de uma nova figura – prestador de serviços – na clássica relação bilateral de emprego, é matéria trabalhista proeminente, tendo em vista sua ampla disseminação. Por se tratar de figura relativamente recente e ainda sem regulamentação legislativa, a terceirização impulsiona acirradas discussões, que perpassam desde os limites (atividade-fim x atividade-meio) e culminam em uma análise valorativa da prática terceirizante (benefícios e malefícios aos envolvidos).

Com o intuito de regulamentar o fenômeno, está em tramitação o Projeto de Lei n. 4.330 de 2004, aprovado em 22/04/2015 pela Câmara dos Deputados, e então convertido no Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015, que, atualmente, aguarda apreciação pelo Senado Federal. O texto final aprovado pela Câmara dos Deputados prevê, em seu artigo 8º, que os empregados da contratada (prestadora de serviços) envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante (tomadora de serviços), quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica.

Os tribunais trabalhistas brasileiros, em especial o Tribunal Superior do Trabalho, firmaram posicionamento no sentido de que o empregado terceirizado deve filiar-se ao sindicato representativo da categoria representada por seu empregador direto – empresa prestadora de serviços –, ressalvados os casos em que a terceirização seja considerada irregular.

Tendo em conta que a nova lei prevê também uma ampliação quanto ao cabimento da terceirização e, considerando a necessidade de uma análise aprofundada da questão, o presente estudo visa explorar os contornos relativos ao enquadramento sindical do trabalhador terceirizado com o objetivo de averiguar as possibilidades, vantagens e desvantagens advindas da vinculação dos obreiros ao

sindicato da categoria profissional da empresa tomadora de serviços ou daquele a que se vincula a empresa prestadora de serviços.

Para tanto, este texto está estruturado em três capítulos. No primeiro serão analisadas as questões afetas à terceirização, no segundo, o enquadramento sindical dos empregados no sistema jurídico pátrio, para, ao final, no último capítulo, com base nas premissas fixadas, firmar posicionamento conclusivo acerca do problema.

1 TERCEIRIZAÇÃO

1.1 Conceito

A terceirização é um fenômeno relativamente recente, estudado por diversas áreas do conhecimento, em razão de seus reflexos na Administração de Empresas, na Sociologia e no Direito, em especial no Direito do Trabalho.

Na seara laboral, a terceirização angariou defensores e opositores e isto reflete nos diversos conceitos elaborados. Destaca-se dentre as conceituações, a formulada pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, segundo a qual “para o direito do trabalho, a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente”¹.

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, analisando meramente sob a ótica da especialização, define como a transferência para outrem de atividades consideradas secundárias, “ou seja, de suporte, atendo-se à sua atividade principal”². No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia sintetiza como a “transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas”³.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, “por terceirização tem-se entendido o fato de a empresa contratar serviços de terceiros para as suas atividades-meio”⁴, ou seja, é a “contratação de terceiros visando a realização de atividades que não constituam o objeto principal da empresa.”⁵

¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 452

²BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 357

³GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 357

⁴MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 6

⁵MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 8

Por derradeiro, transcreve-se o conceito elaborado por Carlos Henrique da Silva Zangrando⁶, para quem

Terceirização ou terciarização é um neologismo criado para explicar um negócio jurídico complexo, no qual uma empresa contrata os serviços especializados de outra, que os prestará por intermédio de seus empregados, os quais podem ou não trabalhar diretamente no estabelecimento da empresa tomadora de serviços.

Verifica-se, desta forma, que a terceirização consiste na delegação a terceiros de atividades específicas da empresa. Como a própria origem do termo indica – neologismo de terceiro, há a inclusão de uma terceira figura na relação laboral. No lugar dos clássicos integrantes da relação empregatícia, quais sejam empregado e empregador, na terceirização figuram três polos: empresa tomadora de serviços (contratante ou empregador real), empresa prestadora de serviços (contratada ou empregador aparente⁷) e trabalhador, que se vincula a esta última.

Trata-se, em última análise, da transformação da empresa verticalizada, que desenvolve suas atividades por intermédio dos empregados de seu próprio quadro, para a empresa horizontalizada, especializada em uma atividade e que delega as demais para prestadores de serviços⁸.

Não há no Brasil atualmente interpretação autêntica, formulada pelo próprio legislador, acerca do fenômeno. Contudo, o Projeto de Lei 4.330 de 2004, aprovado em 22/04/2015 pela Câmara dos Deputados e convertido em Projeto de Lei da Câmara nº. 30 de 2015 e que, atualmente, aguarda apreciação pelo Senado Federal, traz em seu bojo conceitos acerca da terceirização, bem como de seus integrantes. Preceitua o artigo segundo do Projeto:

Art. 2º. Para fins desta Lei, consideram-se:

I – terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;

II – contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

⁶ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho** – Tomo II. São Paulo: LTr, 2008, p. 1005

⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Método, 2011, p. 192

⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 127

III – contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.⁹

A relação entre a contratada e o trabalhador possui eminente caráter trabalhista, configurando a clássica relação de emprego, ao passo que o vínculo formado entre contratante e contratada é de natureza civil, “cujo objeto é a prestação de serviço empresarial”.¹⁰

Conforme será analisado no curso do presente trabalho, esta proposta de inovação legislativa traz consigo diversos aspectos polêmicos. Contudo, por ora, a transcrição do texto visa exclusivamente consolidar os conceitos apresentados.

Ultrapassadas as esferas doutrinárias e legislativas, cumpre encerrar a análise conceitual e seguir para uma breve incursão no surgimento e desenvolvimento do fenômeno.

1.2 Breve Histórico

A transformação nos meios de produção da sociedade capitalista globalizada acarretou mudanças no modo de arregimentação de trabalhadores, destacando-se, dentre elas, a terceirização da atividade produtiva.

Murilo Carvalho de Sampaio Oliveira, em seu artigo intitulado “Pós-fordismo e reflexos no contrato de trabalho”¹¹, após fazer uma digressão sobre os modelos de produção, conclui que, junto com o desenvolvimento do Estado do Bem Estar Social e a segunda Revolução Industrial, desenvolveram-se os modelos fordista e taylorista, caracterizados pela centralização da produção.

⁹BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº. 30 de 2015**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 13 ago. 2015

¹⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 349

¹¹OLIVEIRA, Murilo Carvalho de Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos no contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/direito/article/viewFile/7038/5014>>. Acesso em: 19 ago. 2015

“O modelo taylorista/fordista caracterizava-se por empresas verticalizadas, ou seja, capazes de produzir todos os elementos da cadeia produtiva, desde o parafuso ao motor do carro.”¹² Naquele estágio do desenvolvimento social e industrial, acreditava-se que a concentração das atividades produtivas fortalecia as empresas. Contudo, a necessidade de incremento da produção impôs uma mudança de paradigma.

A Segunda Guerra Mundial marcou esta transformação na medida em que gerou uma grande demanda de armamentos, cuja oferta do momento histórico não era capaz de suprir. Neste cenário, as indústrias bélicas, especialmente as norte-americanas, em busca do aumento da produtividade, remodelaram a forma de produção, transferindo atividades para outras empresas.¹³

A crise no sistema, portanto, impulsionou uma nova formatação de produção, denominada toyotista, a qual abriu margem para o desenvolvimento da terceirização.

Explica Jorge Souto Maior que “as fábricas, seguindo o modelo toyotista, se pulverizaram. A produção não mais se faz, integralmente, em um mesmo local, ganhando relevo a terceirização da produção, assim como a atividade de prestação de serviços”.¹⁴ Resta claro, portanto, que a gênese do instituto é totalmente alheia ao direto, embora tenha forte repercussão sobre este.

Sob a ótica produtiva, a terceirização é, portanto, característica da Terceira Revolução Industrial.¹⁵

No Brasil, foi adotada por volta de 1950, através de multinacionais do ramo automobilístico.¹⁶ A concorrência imposta pelas empresas estrangeiras impulsionou transformações nas nacionais, como bem sintetiza Alessandra Mertgzer Felícia e Virgínia Leite Henrique:

¹²FELÍCIO, Alessandra Mertgzer; HENRIQUE, Virgínia Leite. Terceirização: caracterização, origem e evolução. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 82

¹³FELÍCIO, Alessandra Mertgzer; HENRIQUE, Virgínia Leite. Terceirização: caracterização, origem e evolução. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 81

¹⁴RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Método, 2011. p. 195

¹⁵ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho** – Tomo II. São Paulo: LTr, 2008, p. 1005

¹⁶MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 2

Na década de 50, do Século XX, sobretudo a partir do Governo de Juscelino Kubitschek de Oliveira, houve abertura do mercado interno à competição estrangeira, vindo aqui a se instalar diversas empresas, muitas das quais já adotando a terceirização como forma de obter maior produtividade. À medida que novas empresas adentram no mercado nacional com condições superiores de competição em comparação às indústrias locais, estas tiveram que encontrar uma saída para aumentar a produtividade, diminuir custos, ou, de qualquer outra forma, tornarem-se tão competitivas como as multinacionais.¹⁷

Ressalta-se, contudo, que não obstante a influência das multinacionais no cenário produtivo nacional, a terceirização passou a ser realidade significativa na conjuntura econômico-produtiva brasileira apenas nas últimas décadas do século passado.

Por outro lado, discute-se a respeito do marco legislativo da terceirização no Brasil. Enquanto alguns estudiosos apontam que a origem da regulamentação se deu com a Lei 6.019/74¹⁸, que dispunha sobre o trabalho temporário, outros, entre eles Nilton Oliveira Gonçalves, defendem que “esta forma de contratação somente teve seu nascimento com a edição da Lei 7.012/83¹⁹, que regulamentou a profissão de vigilante e instituiu a terceirização válida”²⁰, posto que trabalho temporário e terceirização não são equivalentes.

Independente de um marco específico, é inquestionável que a terceirização se consolidou e a cada dia amplia seu espaço na prática comercial. Contudo, apesar de seu desenvolvimento, a prática é admitida apenas como exceção no Direito Laboral Pátrio, cujo entendimento predominante foi consolidado no enunciado da súmula da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho n. 331, *in verbis*:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Res. 170/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

¹⁷FELÍCIO, Alessandra Mertgzer; HENRIQUE, Virgínia Leite. Terceirização: caracterização, origem e evolução. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 82 - 83

¹⁸ BRASIL. **Lei n. 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 3 ago. 2015

¹⁹ BRASIL. **Lei n. 7.012**, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 3 ago. 2015

²⁰ GONÇALVES, Nilton Oliveira Gonçalves. **Terceirização de mão-de-obra**. São Paulo: LTr, 2005, p. 13

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/88).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Dentre os diversos aspectos controversos do enunciado, o primeiro a ser ressaltado diz respeito ao conceito de “atividade-fim”, analisado no item seguinte.

1.3 Atividade-fim x Atividade-meio

No Direito do Trabalho brasileiro, em atenção à principiologia e valores apregoados pela Constituição Federal de 1988, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, a absorção da terceirização foi condicionada a várias limitações, especialmente no que concerne ao campo de aplicação legítimo.

Atualmente, no Brasil, embora haja projeto de lei com proposta em sentido diverso já aprovado por uma das Casas do Congresso Nacional, só é

possível terceirizar as ditas atividades-meio, nos termos do item III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A delegação das atividades finalísticas é enquadrada pelos tribunais pátrios como mera intermediação de mão de obra ou *merchandage*, sendo, portanto, veemente refutada (item I da Súmula 331 do TST). Isto porque, ao menos em tese, “trabalho humano não é mercadoria”²¹ (princípio da não mercantilização do trabalho) e, portanto, não poderia figurar como objeto de negociação. Não é possível alugar a força de trabalho do obreiro.²²

Nesta senda, com o objetivo de balizar o campo de aplicação legítimo, Gustavo Filipe Barbosa propõe o seguinte conceito: “atividade-meio é aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador, sendo atividade-fim, portanto, aquela que o compõe.”²³

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, conceitua atividade-meio como “atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços”²⁴, cita como exemplos as atividades referidas pela Lei 5.645 de 1970 e as de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

Por sua vez, as atividades-fim, para o autor, são

as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.²⁵

Desta forma, verifica-se que as atividades-meio são aquelas paralelas, instrumentais, complementares ou suplementares, prescindíveis para a consecução

²¹ Cf. Declaração da Filadélfia, da Organização Internacional do Trabalho: “I – A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) trabalho não é uma mercadora”. In: SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr: 2000, p. 23

²² RESEDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Método, 2011, p. 193

²³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 349

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 468

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 452

dos fins empresariais, embora contribuam para este. Enquanto as atividades-fim são aquelas afetas ao cerne da atividade empresarial.

Inobstante seja de fácil visualização, inclusive intuitiva, posto que o fim da empresa se associa ao objeto social por esta desenvolvido, a prática tem trazido diversos questionamentos acerca dos limites desta classificação.

Reconhecendo os problemas advindos desta divisão, Carlos Henrique da Silva Zangrando faz severas críticas a estes limites, tratando a questão como dogma da “atividade-meio” e “atividade-fim”, por se tratar de premissas supostamente genéricas, fundadas em conceitos elásticos e imprecisos.

Mesmo que as críticas mereçam reconhecimento, o fato é que este critério tem sido empregado na busca de obstar uma completa disseminação da terceirização, visto que seus efeitos danosos para os empregados são reconhecidos por diversos aplicadores do direito, dentre eles o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra Martins Filho, que destaca: a redução salarial do empregado terceirizado; a deterioração nas condições de higiene e segurança do trabalho; rotatividade da mão de obra com desemprego periódico; pulverização da atividade sindical e impossibilidade de integração do empregado na empresa.²⁶

Ante o exposto, embora reconheça-se a possibilidade de subjetivismos na conceituação de atividade-fim em contraponto a atividade-meio, faz-se necessário o estabelecimento de uma barreira em face da precarização generalizada advinda da prática terceirizante, prestigiando, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana.

1.4 Posicionamento jurisprudencial

Por se tratar de questão que, embora altamente disseminada socialmente, ainda não possuía a devida regulamentação legal, a terceirização é analisada, disciplinada e aplicada precipuamente à luz do entendimento consolidado no já mencionado enunciado da Súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

No tocante a este axioma, é possível verificar que são abarcadas diversas questões, merecendo ênfase alguns apontamentos.

²⁶MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 128

De início, sublinha-se que a Administração Pública goza de tratamento diferenciado em relação aos particulares no que diz respeito à terceirização. O reconhecimento do vínculo empregatício, bem como a responsabilidade subsidiária, que figuram como elementos de proteção aos obreiros, são tratadas de modo distinto quando o Poder Público figura no polo passivo como tomador de serviços.

Ratifica-se, por outro lado, que esta prática é admitida como exceção no Brasil, estando condicionada sua validade, mesmo quando concernente à atividade-meio, à inexistência de pessoalidade e subordinação direta.

Quanto à inexistência de pessoalidade, imperioso registrar que para o tomador não deve importar a pessoa que está prestando, de fato, os serviços terceirizados, mas sim a atividade contratada. Não cabe, portanto, à contratante interferir na substituição de trabalhadores da contratada, ao passo que compete a esta segunda fiscalizar, controlar e organizar as atividades do trabalhador terceirizado.

O aspecto da fiscalização, controle e organização tem conexão com o conceito de subordinação, definida como “dependência” no artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho, ao elencar os requisitos da relação de emprego.

A inexistência desta subordinação entre a tomadora de serviços e o trabalhador é, portanto, outro pressuposto da terceirização lítica. Ressalta-se que não se trata de subordinação econômica, técnica ou funcional, mas sim jurídica. Não pode existir dependência entre estes dois atores sociais, sob pena de ver-se configurada a clássica relação de emprego entre tomador e empregado. A fiscalização daquela empresa que delega sua atividade deve ser adstrita à pessoa jurídica para quem as funções são delegadas.

Embora, na visão clássica, o conceito de subordinação estivesse vinculado diretamente ao poder diretivo do empregador, atualmente, diante das alterações no processo produtivo, este conceito deve ser examinado à luz de enfoque mais amplo, em que se verifique a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos serviços. Emerge, desta forma, o conceito de subordinação estrutural, a qual, segundo o Ministro Maurício Godinho Delgado:

Como se sabe, o conceito de subordinação hoje dominante é o que a compreende como situação jurídica, derivada do contrato de emprego, em decorrência da qual o trabalhador acata a direção

laborativa proveniente do empregador. É uma situação jurídica que se expressa por meio de certa intensidade de ordens oriundas do poder diretivo empresarial, dirigidas ao empregado.

(...)

A readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro –, de modo a melhor adaptar este tipo jurídicos às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de serviços.

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica da organização e funcionamento.

A ideia de subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista.²⁷

Feitos estes apontamentos principais sobre o conteúdo da Súmula, passa-se ao estudo do Projeto de Lei em trâmite que visa regular a questão.

1.4 Projeto de Lei da Câmara nº. 30 da 2015

O Projeto de Lei 4.330 de 2004, convertido em Projeto de Lei da Câmara nº. 30 de 2015, visa regular exclusivamente a terceirização no âmbito das empresas privadas. Isto significa que estão excluídos do âmbito de aplicação da norma os contratos de terceirização firmados pela Administração Pública direta, autárquica ou fundacional de todos os entes federativos. Aliás, o texto expresso da lei registra essa restrição no parágrafo segundo de seu artigo primeiro.

Depreende-se, portanto, que o projeto em comento destina-se também a regular as relações advindas das empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas. Evidente, contudo, que enquanto detentoras de natureza jurídica híbrida, as empresas estatais devem se ater a princípios de direito público e demandam tratamento diferenciado, por exemplo, no tocante à contratação de pessoal.

²⁷DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, Ano 70, n. 6, junho/2006, p. 667

O texto traz em seu bojo também medidas destinadas a evitar fraudes tanto na formação da relação triangular, como no curso do contrato. Dentre as primeiras, destaca-se a proibição de que exista ou tenha existido vínculo entre os sócios ou titulares das pessoas jurídicas envolvidas durante ou, mesmo antes, do contrato de prestação de serviços. Por outro lado, no tocante às medidas de cautela visando assegurar principalmente os direitos dos obreiros abarcados pela terceirização, estão a imposição de prestação de garantia pela contratada e a possibilidade de interrupção do pagamento à prestadora de serviços se for constatado o inadimplemento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, bem como a possibilidade de retenção em conta das mencionadas verbas.

Outro tópico de relevo refere-se ao campo de aplicação da terceirização. Em sentido contrário à jurisprudência atualmente dominante, que reputa como lícita apenas a terceirização de atividades-meio, o novo diploma legal amplia a esfera de utilização do fenômeno, de modo a alcançar todas as atividades desempenhadas pela empresa tomadora de serviços. Nesta toada, cumpre transcrever o disposto no artigo quarto da lei, segundo o qual:

Art. 4º. É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

O instrumento normativo em trâmite no Senado Federal, além dos mecanismos citados, carrega em seu corpo disposições voltadas à equiparação do tratamento conferido ao terceirizado e ao trabalhador contratado diretamente pela tomadora de serviços em relação a alimentação, transporte, serviços médicos e condições de saúde e segurança.

Resguarda, por outro lado, direitos elementares como o direito de férias do obreiro terceirizado, que atualmente tem sido severamente comprometido devido às sucessivas rescisões e contratações de novas empresas para prestação dos serviços terceirizados.

E ainda, em caso de inadimplemento contratual, o Projeto fixa a responsabilidade solidária da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada afetas ao pagamento de salários, adicionais,

horas extras, repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, vale-transporte, férias e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Além da já citada possibilidade de retenção do pagamento da contratante à contratada em caso de não comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da segunda.

No tocante às relações sindicais, além de estabelecer a obrigatoriedade de comunicação por parte da tomadora de serviços ao sindicato da correspondente categoria profissional do setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados, o projeto de lei determina que no caso de as empresas contratantes pertencerem à mesma categoria econômica, os empregados da contratada serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante.

Assim, visualiza-se que o Projeto de Lei ao mesmo tempo que inova ao permitir a ampliação das atividades que podem ser terceirizadas, abandonando a antiga dicotomia atividade-meio e atividade-fim, ele visa resguardar o empregado terceirizado alocado nas atividades finalísticas através da representatividade sindical adequada.

O dispositivo concernente ao enquadramento sindical dos trabalhadores arraigados nas atividades finalísticas deve ser visto como um prelúdio para análise do enquadramento de todos os obreiros terceirizados, independente das atividades por eles exercidas.

Todavia, antes de adentrar nesta discussão, faz-se necessário compreender a estrutura sindical brasileira e o critério de enquadramento por ela adotado.

2 ENQUADRAMENTO SINDICAL

2.1 Formação e transformação dos sindicatos no Brasil

A expressão sindicato remonta ao direito romano, no qual o termo “sindico” era utilizado para designar os mandatários encarregados de representar uma coletividade, bem como ao direito grego (*sundike*). Na acepção concebida atualmente, contudo, o termo tem origem francesa, tendo em conta que ali a palavra foi utilizada para referir-se aos trabalhadores e associações organizadas no período subsequente à Revolução Francesa.²⁸

No Brasil, o surgimento dos primeiros sindicatos, denominados ligas operárias, ocorreu no final do século XIX, início do século XX, tendo sofrido influência dos trabalhadores estrangeiros que migraram para o país à época, os quais já haviam dimensionado a força coletiva alcançada pelos obreiros quando reunidos através de ente coletivo.²⁹

Neste sentido, destaca Gustavo Filipe Barbosa que “na origem do movimento sindical brasileiro, observam-se as chamadas instituições assistenciais, ou seja, “ligas operárias”, que também reivindicavam melhores condições de trabalho, com certa influência de trabalhadores estrangeiros que aqui se encontravam para prestar serviços”.³⁰

O desenvolvimento tardio, se comparado aos países do capitalismo central, está associado ao desenvolvimento extemporâneo do Direito do Trabalho, devido, inicialmente, à escravatura e, em um segundo momento, à predominância de uma economia agroexportadora.³¹

Em relação à legislação, de início, através do Decreto 979 de 1903, reconheceu-se a legitimidade dos sindicatos rurais, ligados à agricultura e à pecuária. Posteriormente, em 1907, irrompeu a autorização para criação dos sindicatos urbanos, por intermédio do Decreto 1.637. À época, o Código Civil vigente

²⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 471

²⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 462

³⁰GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1223

³¹DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 93

(1916) vedava a constituição, sem prévia autorização, de sindicatos profissionais e agrícolas.

Naquela conjuntura histórica, houve evolução significativa de apenas algumas categorias, sobressaindo-se os setores de ferrovias e portos, vinculados à principal atividade produtiva do contexto – agroexportação.³²

De fato, antes de 1930, o sistema sindical brasileiro não havia alcançado um patamar considerável de consolidação. Apenas, a partir desta data, sob a égide do governo populista de Getúlio Vargas, houve o fortalecimento destas instituições.

O país, neste período, sofreu “forte influência da doutrina do Estado corporativista, que centralizava para si a organização da econômica nacional, com objetivos de promover o interesse nacional, justificando a possibilidade de controle dos entes sindicais”.³³

Ora, na conjuntura de um Estado centralizador, nada mais esperado do que a aproximação do “legítimo” representante do povo ao “legítimo” representante dos obreiros como forma de assegurar o controle da massa trabalhadora. Neste sentido, houve um aprofundamento na intervenção da chamada “questão social”.

Foram implementadas ações que combinavam “de um lado, através de profunda repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário;”³⁴ e complementarmente “de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um abrangente novo modelo de organização do sistema justabalhista, estritamente controlado pelo Estado”.³⁵

Neste cenário, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, cujo principal reflexo em âmbito sindical foi a competência e ele conferida de reconhecer o sindicato único, oficial do Estado e compreendido como órgão colaborador deste, diante da estrutura criada pelo Decreto 19.770 de 1931. Na época, tornou-se inviável a insurgência de sindicatos desvinculados da estrutura oficial.³⁶

³²DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 94

³³GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1234

³⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 96

³⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 96

³⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 97

O sindicalismo oficial refletiu ainda no sistema de solução judicial de conflitos trabalhista e previdenciário, pois os únicos legitimados a utilizar estes mecanismos eram os empregados integrantes do sindicalismo oficial.

Exsurge como marco divisor a Constituição Federal de 1988, a qual, apesar de romper com algumas disposições autoritárias e corporativistas, ainda manteve ranços deste sistema, especialmente em relação à unicidade sindical. Dentre as transformações, destaca-se a alteração do cenário no tocante à intervenção do Estado nos entes sindicais.

A “proibição de interferência e intervenção do Poder Executivo na organização sindical foi a grande modificação, tornando incompatíveis diversas regras contidas na CLT, fundadas nas ordens constitucionais anteriores”³⁷.

Feita esta sucinta consideração histórica, urge, por outro lado, distinguir o sindicato das demais figuras associativas.

Não há na Consolidação das Leis do Trabalho definição de sindicato, mas apenas a previsão, em seu artigo 511 de que

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades e profissões similares ou conexas.³⁸

Doutrinariamente, verifica-se uma gama de conceitos no tocante aos sindicatos, destacando-se, dentre eles o formulado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, para quem:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de vida e de labor.³⁹

Ou ainda, em definição mais ampla, abarcando também os sindicatos empresariais, o jurista conceitua os sindicatos como “entidades associativas

³⁷GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1239

³⁸BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 2. jul. 2015.

³⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 61

permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *lato sensu*, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.”⁴⁰

Por derradeiro, outra questão que já foi objeto de celeuma doutrinária, mas que já resta pacificada diz respeito à natureza jurídica dos entes sindicais. Não obstante em alguns contextos a proximidade dos sindicatos à figura do Estado tenha levado juristas a sustentar a natureza jurídica de pessoa jurídica de direito público, hodiernamente, é absolutamente pacífico o reconhecimento da personalidade jurídica de direito privado interno dos protagonistas do Direito Coletivo, diante da autonomia conferida pela Constituição de 1988.

2.2 Estrutura sindical brasileira hodierna

2.2.1 *Nota introdutória*

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento distinguem o modelo sindical brasileiro a partir de duas estruturas. A primeira, “da base de uma categoria profissional ou econômica”⁴¹, onde estão os sindicatos, federações e confederações e, uma segunda, por sua vez, acima da estrutura anterior, na qual figuram as Centrais Sindicais.

Todas as figuras mencionadas – de sindicatos a centrais sindicais – possuem arcabouço normativo para delimitar sua estrutura e finalidade. Tendo em conta que os sindicatos são o objeto central de estudo, poucas linhas serão dedicadas às demais figuras.

As federações e confederações contam com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, que condiciona, para constituição válida destas figuras de organização superior, respectivamente, a reunião de cinco sindicatos e a agremiação de três federações.

As centrais sindicais, por sua vez, figuram como entes externos à estrutura sindical, na medida em que não compõem o modelo corporativista. Trata-

⁴⁰DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 61

⁴¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 471

se de entes que centralizam a atuação das demais entidades sindicais, com o objetivo de reforçar os pleitos das categorias, mas que não tem poder de representação e, portanto, não participam das negociações coletivas. São apontadas pela doutrina como “componente decisivo da Democracia contemporânea”, na medida em que:

No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do país, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada.⁴²

Apesar de antigas no cenário social, passaram a ter regulamentação legal apenas em 2008, através de Lei 11.648, que estabeleceu critérios rígidos para a constituição destas entidades de âmbito nacional, como, por exemplo “I – a filiação, de, pelo menos, 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país”⁴³.

Pois bem.

São traços característicos do sistema sindical brasileiro, que engloba as figuras previamente mencionadas, a adoção dos princípios da liberdade e unicidade sindical, a organização em categorias, o caráter confederativo e a ênfase à negociação coletiva.

2.2.2 Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical emerge como marco principal da organização sindical pós Constituição Federal de 1988. Esta liberdade pode ser vista sob diversos aspectos, ora como liberdade positiva, na medida em que é livre a associação profissional ou sindical, bem como a filiação, outrora sob a ótica da liberdade negativa, ao estabelecer que é vedada a interferência e a intervenção do

⁴²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 1403

⁴³BRASIL. **Lei 11.648 (2008)**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 2. jul. 2015.

Poder Público na organização sindical e, da mesma forma, que ninguém é obrigado a manter-se filiado a sindicato.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho a define como

direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.⁴⁴

Verifica-se, portanto, que a liberdade sindical pode ser vista em vários desdobramentos, como, por exemplo, a liberdade de associação e a liberdade de filiação.

A Orientação Jurisprudencial nº 20 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho traz aplicação prática do princípio, ao dispor que “viola o art. 8º, V, da CF/88 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais”.

A não interferência e intervenção do Estado na organização sindical é, inclusive, corolário da autonomia dos sindicatos. Neste ponto, destaca-se que o registro dos estatutos no Ministério do Trabalho e Emprego – órgão competente – com vista à aquisição de personalidade sindical, não destoa desta premissa, pois tem finalidade única de organizar o sistema e reforçar a unicidade sindical. O depósito dos estatutos sindicais neste órgão vinculado à estrutura do Poder Executivo tem finalidade primordial cartorial e de controle da unicidade sindical.

2.2.3 Funções, prerrogativas e receitas sindicais

Embora trate-se de pessoa jurídica, assim como as demais associações, ao sindicato foram conferidas prerrogativas e deveres próprios, inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho. Neste sentido, Homero Batista Mateus destaca que “historicamente e na quase totalidade dos países, aos sindicatos são conferidas

⁴⁴BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2012, p. 83

prerrogativas e exigido o cumprimento de obrigações que excedem largamente aquelas de uma simples agremiação de moradores de bairro, pais e alunos”.⁴⁵

Dentre as prerrogativas conferidas aos sindicatos para exercício de sua relevante função social, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu artigo 513, as de representar os interesses gerais da respectiva categoria, bem como os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; celebrar convenções coletivas de trabalho; eleger representantes da categoria; colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas e, ainda, impor contribuições àqueles que participam da categoria.

Ora, dentre as prerrogativas enumeradas, destaca-se a possibilidade de celebrar convenções coletivas de trabalho, pois, como destaca Mauricio Godinho Delgado, trata-se da principal dinâmica juscoletiva. “A própria Constituição de 1988 cuidou, por precaução, de restringir à participação dos sindicatos obreiros aos atos inerentes à principal dinâmica juscoletiva, a negociação coletiva.”⁴⁶

Ante o exposto, vislumbra-se três funções principais dos entes sindicais, são elas: função representativa (que se desdobra tanto em relação aos empregados, quanto ao Estado e a sociedade civil); função negocial, ressaltada no parágrafo anterior, e a função assistencial que se relaciona à prestação de serviços a seus associados e, alguns casos, a toda a categoria.

Do mesmo modo, tem relevância especial a forma pela qual os entes sindicais captam suas receitas. Além da contribuição sindical obrigatória prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, há ainda três outras modalidades de contribuição: contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidade sindical.

Embora não se questione a obrigatoriedade da contribuição sindical anual, muito se debate acerca da compatibilidade desta modalidade de financiamento com o sistema sindical pautado na liberdade associativa e autonomia dos sindicatos.

⁴⁵SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 1

⁴⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 61

Isto porque esta contribuição, anteriormente denominada “imposto sindical”, que corresponde a um dia de trabalho por ano em favor do sistema sindical, tem origem no sistema corporativo implantado no início do século XX.

As contribuições assistenciais e confederativas, por sua vez, nos termos do Precedente Normativo 119 da Seção de Dissídios Coletivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, tem seu campo de incidência restrito aos trabalhadores associados e visam, respectivamente, o fortalecimento sindical e o custeio do sistema confederativo de representação sindical.

A mensalidade, por fim, corresponde a parcelas mensais pagas voluntariamente pelos associados, assim como ocorre nas mais diversas associações.

2.3 Critérios para o enquadramento sindical

Embora o estudo dos sindicatos no Brasil pressuponha a análise conjunta dos sindicatos das categoriais profissionais e econômicas, para análise dos sistemas sindicais, torna-se imprescindível a cisão do estudo. Isto porque a agregação dos empregadores não assume uma forma rígida, principalmente por se tratar de seres naturalmente coletivos, cujos interesses são extremamente voláteis, ora interessando a atuação individual, ora em determinada associação coletiva e, em outros momentos, nos próprios sindicatos, para defesa de seus interesses.

Por outro lado, os critérios de agregação de trabalhadores em sindicatos assumem uma postura mais rígida. A separação é feita basicamente sob três padrões, que podem, inclusive, ser combinados. São eles: por ofício ou por profissão, por categoria profissional ou por empresa.⁴⁷

O modelo de sindicatos que agrega trabalhadores em virtude de seu ofício ou profissão foi “prestigiado nos primeiros momentos do sindicalismo, com perda de densidade nos períodos subsequentes, ao menos nos países capitalistas centrais”.⁴⁸ Apesar do crescente desprestígio do modelo no cenário mundial, trata-se

⁴⁷DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 63

⁴⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 63

de figura relevante no sindicalismo brasileiro, especialmente diante da figura da categoria profissional diferenciada.

Por categoria profissional diferenciada, entende-se à luz do parágrafo 3º do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, “a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”⁴⁹. Cita-se, a título exemplificativo, os professores, motoristas, aeronautas, aeroviários e jornalistas profissionais.

O modo de agregação citado – trabalhadores em virtude de seu ofício ou profissão – também é denominado de “sindicato horizontal”, visto que alcança trabalhadores de diversas empresas que desempenham a mesma profissão. Deste modo, trata-se de modelo que raramente alcançará todos os trabalhadores vinculados a uma mesma empresa, mas que, ao contrário, tem como característica sua extensão horizontal.

Em contraponto à agregação horizontal, existem os sindicatos verticais, no qual a vinculação dos trabalhadores decorre da categoria profissional dos obreiros. No caso, o “ponto de agregação” é a vinculação a certo empregador, e não as atividades exercidas pelos trabalhadores.

Ressalta-se que o conceito de categoria não se confunde com o de profissão, pois várias profissões podem ser representadas por um mesmo sindicato, desde que vinculadas a um mesmo setor – categoria.

Nesta toada, Amauri Mascaro Nascimento sintetiza que “sindicato por categoria é o que represente os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas, do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente.”⁵⁰ Ou seja, a vinculação se dá de modo vertical, alcançando, em regra, as mais diversas profissões abarcadas por uma empresa. A exceção, conforme citado, diz respeito à categoria profissional diferenciada.

⁴⁹BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 2. jul. 2015.

⁵⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. Ed. 7. São Paulo: LTr, 2012, p. 172

“Categoria profissional” é um conceito aberto, de modo que a partir de interpretações restritivas ou ampliativas, pode alcançar situações completamente distintas. A elasticidade do conceito abriu margem para uma disseminação dos sindicatos com base na “similitude laborativa”, a qual, atualmente, só tem limite diante da fixação da base territorial mínima.

Por derradeiro, é possível ainda a congregação de trabalhadores em vista das empresas a que se vinculam – sindicato por empresas. Trata-se de modelo relevante principalmente no cenário jurídico norte-americano.⁵¹ A característica central extraí-se da própria nomenclatura: o conjunto de obreiro agrega-se utilizando como critério a empresa a que estão vinculados.

Ademais, é uma forma de agregação muito criticada pela doutrina, tendo em vista que acentua o individualismo por vincular uma quantidade menor de trabalhadores e gerar distorções devido às distinções decorrentes dos portes das empresas.

Após a apresentação dos três modelos de agregação, importa classificar o sistema nacional. Não se coaduna com o modelo brasileiro a vinculação de trabalhadores a partir das profissões exercidas, pois a Consolidação das Leis do Trabalho é clara ao estabelecer, no parágrafo 2º de seu artigo 511, como critério a “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”.

Do mesmo modo, o último modelo apresentado – agregação por empresas – afronta diretamente a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu como base territorial mínima os municípios.

Verifica-se desta forma que, embora os próprios atores sociais – trabalhadores e empregadores – sejam responsáveis por definir as respectivas bases territoriais em razão dos próprios interesses, esta liberdade é limitada frente às disposições legais. No caso pátrio, a agregação ocorre por categoria profissionais e econômicas e o limite mínimo é a base territorial de um município.

⁵¹DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 66

A fixação de base territorial mínima remonta ao estudo de outra dicotomia existente no direito sindical: a unicidade em contraponto à pluralidade sindical, próximo tópico a ser analisado neste trabalho.

2.4 Princípio da Unicidade Sindical

O sistema sindical brasileiro adota a unicidade sindical desde a década de 1930. Para compreender o significado e alcance desta expressão, faz-se necessário transcrever o disposto no artigo 8º, inciso II, da Constituição da República, segundo o qual “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

De início, importa trazer ao estudo da unicidade sindical a distinção entre este conceito e o de unidade sindical, bem como a comparação com o sistema de pluralidade sindical.

A Constituição da República carrega em seu bojo o conceito de unicidade sindical ao vedar a constituição de mais de uma entidade sindical em base territorial inferior a de um município. Porém, ao contrário do que possa parecer, o conceito de unicidade não se vincula à ideia de unidade sindical.

Unicidade é a imposição de criação de apenas uma entidade em determinada base territorial, ao passo que unidade diz respeito à coesão da entidade criada. Em outras palavras, “a unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindical representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional”⁵², enquanto a unidade está relacionada ao fato social de amadurecimento e desenvolvimento dos sindicatos, à operação unitária dos representantes da categoria.

O modelo da unicidade é conhecido como sistema de “sindicato único”, cujo monopólio da representação é conferido a um único sindicato, sem que haja a

⁵²DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 66-67

possibilidade de criação posterior passível de obter personalidade jurídica sindical para concorrer com o previamente estabelecido.

O Brasil infelizmente não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, a qual estabelece a pluralidade sindical. Esta ideologia permite a livre criação de entidades sindicais de acordo com os interesses dos atores sociais por ele representados.

Ora, se os obreiros entendem que serão melhor representados por um sindicato que abarque um estado inteiro e englobe toda uma categoria profissional, não há óbice, assim como é possível a representação por sindicatos de determinada empresa circunscritos a alguns cargos.

Importa esclarecer que o pluralismo em um sistema de liberdade plena não resulta da imposição legal de criação de vários sindicatos, mas parte da premissa que “não cabe à lei regular a estrutura e organização internas ao sindicatos, a quem caberá eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem.”⁵³

Neste sentido, a determinação constitucional do sindicato único contraria a lógica democratizante propagada pela Constituição Federal de 1988. Na verdade, este modelo é um traço do antigo modelo autoritarista que sobreviveu à transformação encabeçada pela Constituição cidadã.

O cenário atual retrata sindicatos cada vez mais desacreditados, através dos quais não parece emergir a possibilidade de alcançar o fim último para os quais estes entes e, inclusive, o próprio Direito do Trabalho surgiu, que é o de “elevar as condições de pactuação da força do trabalho no universo social”.⁵⁴

⁵³DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 67

⁵⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 69

3 ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

3.1 Posicionamento dos Tribunais Trabalhistas

Ao analisar o enquadramento sindical dos trabalhadores brasileiros no capítulo anterior, verificou-se que o critério para enquadramento sindical vigente consiste na categoria profissional a que está vinculado o obreiro, a qual, por sua vez, decorre da categoria econômica do empregador.

Nas palavras de Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza Roxo e Larissa Barbosa Braga, “trata-se de enquadramento dos trabalhadores em razão de semelhança na condição de vida oriunda de trabalho em comum na mesma atividade econômica ou similar”.⁵⁵

Ressalta-se ainda que, embora tenha existido grande celeuma quanto à recepção do preceito que estabeleceu esta diretriz – artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – ao regime constitucional de 1988, o “Supremo Tribunal Federal já declarou intacto esse procedimento, enquanto não surgirem reformulações mais profundas à legislação ordinária pós-1988”⁵⁶.

Isto posto, torna-se possível analisar o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. A regra atualmente aplicada pela jurisprudência consiste no enquadramento do trabalhador ao sindicato representativo da categoria profissional que representa a empresa prestadora de serviços.

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem se manifestado, acrescentando ainda, ao juízo de ponderação, a análise da licitude ou não da prestação de serviços para fixar o sindicato que deve representar o obreiro terceirizado.

Para a Corte Superior Trabalhista, a regra é que a vinculação ocorra com o sindicato correspondente à categoria econômica desempenhada pela prestadora de serviços (contratada), todavia a partir do momento em que a terceirização é desvirtuada e constata-se que o trabalhador, de fato, está prestando serviços

⁵⁵ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza; BRAGA, Larissa Barbosa. O artigo 15 do Projeto de Lei n. 4.330/2004 – Análise da possibilidade de enquadramento sindical do obreiro ao sindicato da empresa tomadora dos serviços. In **LTr Suplemento Trabalhista** n. 104/14. p. 480

⁵⁶SILVA, Homero Batista da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, 7 v. p. 35

subordinados à empresa tomadora de serviços (contratante), a este obreiro devem ser assegurados todos os direitos inerentes à categoria que, na realidade, pertence.

Trata-se de aplicação do princípio da primazia da realidade, que pode ser visualizada nos termos das elucidativas ementas a seguir transcritas:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA ATENTO BRASIL S.A. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. LEGITIMIDADE RECURSAL. PREQUESTIONAMENTO. Traduz-se o requisito do prequestionamento, para fins de admissibilidade do recurso de revista, pela emissão de tese expressa, por parte do órgão julgador, em torno dos temas destacados pela parte, em suas razões de insurreição. 2. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATUAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. A decisão manifesta perfeita harmonia com a Súmula 331, I, do TST, esbarrando a revista no óbice do § 7º do art. 896 da CLT. 3. ENQUADRAMENTO COMO FINCENCIÁRIA. APLICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVISTOS NAS NORMAS COLETIVAS. **A declaração de irregularidade da terceirização e o respectivo reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhador e tomadora de serviços implica o reconhecimento da condição de financeira da reclamante e, por conseguinte, a incidência das normas coletivas pactuadas pelas categorias.** 4. INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. (...)

(AIRR - 55600-53.2009.5.01.0061, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/09/2015)

RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELA TIM CELULAR S.A. E A&C CENTRO DE CONTATOS S.A. CONTRATO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. 1. "A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974)" (Súmula n.º 331, I, desta Corte superior). 2. A colenda SBDI-I deste Tribunal Superior, em sua composição plena, consagrou entendimento no sentido de que o serviço prestado na área de call center se insere na atividade-fim das empresas concessionárias de serviços de telecomunicações (E-ED-RR 2938-13.2010.5.12.0016, redator designado para o acórdão o Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta, julgado em 08/11/2012, DEJT de 26/03/2013). 3. Nesse contexto, merece ser mantido o acórdão prolatado pelo Tribunal de origem quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços, em face da caracterização da terceirização ilícita. 4. Recursos de revista não conhecidos. **ENQUADRAMENTO SINDICAL. Uma vez reconhecido o direito da reclamante às vantagens asseguradas nos acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e a tomadora dos serviços, em virtude da configuração de terceirização ilícita**

de mão de obra, não viabiliza o conhecimento do recurso de revista a alegação de afronta aos ditames do artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, porquanto inegável a impertinência entre suas disposições e a matéria controvertida submetida ao exame. Recursos de revista não conhecidos. (RR - 603-24.2011.5.03.0020 , Relator Desembargador Convocado: José Maria Quadros de Alencar, Data de Julgamento: 13/11/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013, grifo nosso)

O entendimento parte da premissa de que o enquadramento sindical da categoria profissional tem por base a atividade preponderante exercida pela empregadora e não tem causado maiores divergência no que diz respeito ao enquadramento sindical do trabalhador terceirizado que desempenha atividades-meio (portanto, lícitas).

Se por um lado o posicionamento do Tribunal mostra-se totalmente consentâneo com os princípios do Direito do Trabalho nos casos em que é constatada a terceirização irregular, não se pode afirmar o mesmo em relação à prestação de serviços na atividade-meio.

Nos casos de terceirização regular, a vinculação ao sindicato que representa a categoria profissional preponderante no seio do prestador de serviços é a melhor opção?

É o que se busca compreender.

3.2 Solução proposta pelo Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015

O ponto mais criticado do Projeto de Lei em apreço, sem dúvidas, é a legitimação da terceirização para todas as atividades da empresa.

Não obstante os apontamentos tenham fundamento consistente, tendo em vista o caráter precarizante da terceirização, deve-se reconhecer o acerto da norma quanto ao enquadramento sindical por ela proposto.

Ora, se de um lado o legislador entendeu que a terceirização é medida que se impõe, de outro, teve o cuidado de salvaguardar direitos dos trabalhadores através de diversos mecanismos, entre eles a eleição do mesmo sindicato que representa os empregados da contratante para representar os empregados da

contratada envolvidos no contrato de prestação de serviços, quando este se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica.

O Projeto de Lei fixa em seu artigo oitavo um critério híbrido, segundo o qual deve-se analisar a categoria econômica da empresa prestadora de serviços para, em seguida, determinar qual o sindicato será responsável por representar os trabalhadores terceirizados.

Foi, de fato, uma escolha feliz do legislador ao estabelecer a equiparação quando as empresas (tomadora e prestadora) pertencerem à mesma categoria. Todavia, poderia ter sido dado um passo mais amplo para a proteção da massa terceirizada através da extensão desta representação aos obreiros vinculados às demais empresas prestadoras de serviços que não pertençam à mesma categoria econômica do tomador de serviços, senão vejamos.

3.3 Análise valorativa dos posicionamentos expostos

Embora, inicialmente, soe adequado o critério estabelecido pela jurisprudência em relação às atividades-meio, no sentido de vincular estritamente a categoria profissional dos terceirizados à categoria econômica da empresa prestadora de serviços, urge aprofundar a discussão quanto ao enquadramento sindical dos obreiros terceirizados.

Doutrinariamente, corrente apegada à literalidade do disposto na Consolidação das Leis do trabalho, entende no sentido exposto, ao fundamento que

em virtude da formalização do contrato de trabalho com a empresa prestadora de serviços, configurando-se os cinco elementos da relação de emprego, o empregado terceirizado deve se vincular ao sindicato profissional dessa empresa, pois o enquadramento sindical se dará de acordo com a atividade preponderante do empregador⁵⁷

Maurício Godinho Delgado, contudo, insurge-se contra esta regra ao fundamento de que a terceirização, de *per si*, enfraquece a representatividade dos trabalhadores por pulverizar a força de trabalho e sintetiza, com base na isonomia, que:

⁵⁷ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza; BRAGA, Larissa Barbosa. O artigo 15 do Projeto de Lei n. 4.330/2004 – Análise da possibilidade de enquadramento sindical do obreiro ao sindicato da empresa tomadora dos serviços. In **LTr Suplemento Trabalhista** n. 104/14. p. 482

somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro⁵⁸

Tendo em conta o estudo acerca do surgimento e desenvolvimento da terceirização e do sistema sindical, mister anuir com o posicionamento de Maurício Godinho Delgado.

É inquestionável que introduzir um terceiro na clássica relação empregatícia, embora tenha reflexos positivos na Administração de Empresas, subjugou ainda mais o obreiro, que sempre figurou como parte mais frágil da relação trabalhista. A terceirização surgiu para atender exclusivamente os interesses dos empregadores e, de modo algum, trouxe benefícios aos trabalhadores, ao contrário, os transformou em uma massa de invisíveis, cada vez mais apartados da realidade dos empregados vinculados diretamente à tomadora de serviços.

Do mesmo modo, a instituição dos sindicatos visou conferir aos trabalhadores força coletiva e viabilizar um relacionamento mais equânime com o empregador, que, por si só, é figura coletiva. A terceirização, *per se*, pulveriza a atividade sindical, enfraquecendo a noção de ente coletivo que vem sendo consolidada nas últimas décadas pelos trabalhadores brasileiros.

Conquanto, de fato, o enquadramento sindical estabelecido pelos tribunais pátrio esteja supostamente em consonância com a Consolidação das Leis do Trabalho, uma análise mais profunda comprova que esta conjuntura não decorre da *mens legis*.

Conforme já registrado, a Consolidação das Leis do Trabalho foi estabelecida em 1943, momento histórico em que a relação trilateral ainda era figura altamente escassa no Brasil. O legislador da década de 40, sem dúvidas, não tinha condições de prever a dimensão que o fenômeno tomaria, bem como de regular os reflexos dele decorrentes.

Assim, resta claro que o enquadramento sindical a partir simplesmente da atividade preponderante do empregador deve ser feito com ressalvas, pois a terceirização foge à clássica dicotomia empregado-empregador.

⁵⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 498

Ademais, este entendimento destoa da principiologia do Direito laboral na medida em que afronta o princípio protetivo e legitima a segregação entre obreiros terceirizados e empregados da contratada.

Se de um lado, é evidente que não é possível lutar contra a existência da terceirização, pois este fenômeno já se arraigou nas relações trabalhista, não menos verdade é que devem ser tomadas todas as medidas possíveis para que a figura do trabalhador terceirizado não seja submetida a um cenário progressivamente degradante.

Dessa forma, verifica-se que não deve prevalecer uma análise estritamente formal da questão. Ao contrário, é necessário analisar de forma ampla para que não sejam perpetradas injustiças na delimitação do enquadramento sindical e consecutiva definição de quem será o responsável pela negociação coletiva e, conseqüentemente, qual norma coletiva será aplicada aos terceirizados.

Desponta como única vantagem da vinculação à categoria econômica do prestador, a questão da especialização, pois um ente sindical formado de uma categoria de obreiros desvinculados do tomador de serviços, apresenta anseios uniformes.

Contudo, as desvantagens advindas desta opção, sem dúvida, se sobrepõem ao benefício da uniformidade de anseios. Além de afastar os terceirizados dos direitos conferidos aos demais empregados, que, via de regra, estão em um patamar superior, os “interesses profissionais, materiais e culturais”⁵⁹ do trabalhador terceirizado, sem dúvidas, encontram-se direcionados à contratante.

Depreende-se, portanto, que a real categoria profissional do trabalhador terceirizado é aquela que se contraponha à categoria econômica relativa à atividade preponderante exercida pelo tomador de serviços.

Ademais, o fenômeno da terceirização surgiu com vistas a conferir maior produtividade para as empresas, não para criar uma subespécie de trabalhadores. Deste modo, embora se admita que a contratante se afaste da gestão da mão-de-obra relacionada a atividades específicas da empresa, não é possível legitimar a criação de um subtipo de empregados, cujas condições de trabalho destoam das conquistadas pelos “clássicos empregados”.

⁵⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 498

Já que ao trabalhador brasileiro não foi conferida a possibilidade de escolha quanto à agremiação mais comprometida com sua causa, em razão das amarras da unicidade sindical, faz-se necessário firmar um posicionamento quanto ao enquadramento sindical em análise.

Assim, a partir de todos os elementos colhidos, e em atenção ao objetivo proposto de eleger qual o sindicato mais adequado para representar a categoria profissional dos trabalhadores terceirizado, conclui-se que o ente sindical que se contrapõe à categoria econômica da empresa tomadora de serviços é, sem dúvida, o mais apto para alcançar uma representatividade sindical mais efetiva.

A opção atenderia tanto aos sujeitos que necessitam de alguma forma de compensação pela posição inferior – princípio protetor, bem como salvaguardaria os interesses de gestão do empregador na delegação de parcela de sua operação.

Quanto mais efetiva a representatividade sindical, maior a probabilidade de o sindicato cumprir com êxito suas funções e, por consequência, mais perto o Direito do Trabalho estará de alcançar sua finalidade última, qual seja, a de viabilizar melhorias na condição social dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

O estudo permitiu compreender que o enquadramento sindical pode ser utilizado como ferramenta para diminuir as disparidades entre empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços e terceirizados.

A partir da análise do surgimento e expansão da terceirização e do modelo sindical brasileiro, constatou-se que a terceirização é um fenômeno cujo campo de aplicação tende a ser ampliado, inclusive através do citado Projeto de Lei da Câmara nº. 30 de 2015.

Tendo em conta as funções atribuídas aos sindicatos pelo direito brasileiro, em especial a função negocial, que tem seu desdobramento efetivo na assinatura de acordos e convenções coletivas de trabalho, verificou-se que a representatividade dos obreiros terceirizados está comprometida no atual cenário.

Isto porque atualmente o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, em situações lícitas de delegação de atividades-meio, é feito em contraponto à categoria econômica da empresa prestadora de serviços.

Considerando que o legislador ao tempo da Consolidação das Leis do Trabalho não estabeleceu um critério para este enquadramento no caso da terceirização e, levando em conta ainda a principiologia trabalhista, a vinculação efetiva do terceirizado ao contexto do tomador de serviços e a pulverização da atividade sindical gerada pelo critério de agregação eleito pela jurisprudência, defendeu-se posição contrária, ou seja, de que o enquadramento sindical deve ser feito em contraponto à empresa tomadora de serviços.

Vislumbra-se diversos benefícios a partir de uma aplicação prática do entendimento, posto que conferiria aos trabalhadores terceirizados instrumentos mais amplos para sua inclusão no bojo da tomadora e diminuição da segregação a que estão diuturnamente submetidos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 2. jul. 2015.

BRASIL. **Lei n. 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 3 ago. 2015

BRASIL. **Lei. n. 7.012**, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 3 ago. 2015

BRASIL. **Lei 11.648 (2008)**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 2. jul. 2015.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº. 30 de 2015**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 13 ago. 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 603-24.2011.5.03.0020, da 1ª Turma, Brasília, DF, 13 de novembro de 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR-AIRR%20-%201639-81.2010.5.18.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMA2AAC&dataPublicacao=26/11/2010&localPublicacao=DEJT&query=enquadramento%20and%20sindical%20and%20de%20and%20trabalhador%20and%20terceirizado>>. Acesso em: 2. jul. 2015.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012.

FELÍCIO, Alessandra Mertgzer; HENRIQUE, Virgínia Leite. Terceirização: caracterização, origem e evolução. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, Ano 70, n. 6, junho/2006, p. 667

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

GONÇALVES, Nilton Oliveira. **Terceirização de mão-de-obra**. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho de Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos no contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/direito/article/viewFile/7038/5014>>. Acesso em 19 ago. 2015

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Método, 2011.

ROXO, Tatiana Bherig Serradas Bon de Sousa Roxo; BRAGA, Larissa Barbosa. O artigo 15 do Projeto de Lei n. 4.330/2004 – Análise da possibilidade de enquadramento sindical do obreiro ao sindicato da empresa tomadora dos serviços. *In LTr Suplemento Trabalhista* n. 104/14. p. 477 -482

SILVA, Homero Batista da Silva. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. 7 v.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho – Tomo II**. São Paulo: LTr, 2008.